

DOSSIER

#5 2022 | SUPPLÉMENT DE L'AKTUELL

OGBL

Le modèle social luxembourgeois



Introduction

Le modèle social luxembourgeois a largement fait ses preuves au cours des dernières décennies et contribué à l'essor de l'économie luxembourgeoise, qui est aujourd'hui l'une des plus prospères au monde.

Si dans leurs discours, de nombreux politiciens, mais aussi les représentants du patronat, soutiennent a priori le modèle et le dialogue social, force est de constater que ces derniers sont quand-même régulièrement attaqués, notamment par le gouvernement actuel qui semble en ce moment d'ailleurs carrément vouloir le remettre en question.

C'est la raison pour laquelle nous avons estimé utile de lui consacrer ce dossier de l'Aktuell, en y présentant les principales institutions qui l'incarnent ainsi que les mécanismes du modèle et du dialogue social au Luxembourg, sans oublier les défis auxquels certains d'entre eux font face actuellement.

Pour l'OGBL, le dialogue social est un outil essentiel, voire indispensable pour renforcer la cohésion au sein des entreprises et des institutions. Il s'agit d'un processus d'échanges, de discussions et de prises de décisions entre représentants des salariés et des employeurs, voire avec le troisième partenaire qu'est le gouvernement.

Ces processus visent à construire un consensus autour des enjeux économiques, sociaux et professionnels, en se fondant sur des relations de confiance et sur des partenaires forts (et à pied d'égalité) qui peuvent mettre en œuvre les décisions et assurer le respect de celles-ci dans le cadre de la paix sociale.

De plus, le dialogue social contribue à anticiper et gérer les crises en élaborant des stratégies concertées pour le moyen et le long termes afin de s'adapter à un environnement en constante évolution.

Le dialogue social institutionnalisé

L'article 39 de la Constitution luxembourgeoise prévoit que l'état promeut le dialogue social.

Afin de mettre en œuvre le dialogue social, il existe au Luxembourg **de nombreuses institutions qui fonctionnent de manière tripartite**, c'est-à-dire entre représentants de l'Etat, du patronat et du salariat.

Généralement, côté salarial, ce sont **les syndicats** qui **représentent le salariat**. Afin de pouvoir participer à certaines institutions, les syndicats doivent remplir un certain nombre de critères et jouir de la représentativité nationale générale.

L'OGBL est l'un des deux syndicats qui jouit aujourd'hui de cette représentativité dans le secteur privé. Ce statut résulte de l'obtention d'au moins 20% des voix lors des élections sociales pour la Chambre des salariés. A noter que **l'OGBL** dispose actuellement de la **majorité absolue des sièges**   la Chambre des salariés (37 sur 60 sièges) et remplit donc largement ce critère.

De cette représentativité résulte non seulement **le droit de participer à certaines institutions du dialogue** social décrites un peu plus loin, mais également **le droit exclusif de négocier et de signer des conventions collectives** de travail.

A noter aussi que les chambres professionnelles salariales constituent un acteur du paysage institutionnel que beaucoup de pays ne connaissent pas.

La Chambre des salariés représente les salariés et pensionnés de droit privé. Elle n'est pas directement impliquée dans les institutions du dialogue social, ni dans les entreprises, mais le résultat de ses élections est décisif pour acquérir la représentativité nationale générale décrite plus haut et pour désigner les représentants des assurés dans les comités directeurs de la Sécurité sociale qui sont également organisées de manière tripartite (cf. infra).

La Chambre des salariés est toutefois directement impliquée dans le dialogue social en ce qui concerne l'organisation de la formation professionnelle initiale, gérée également de manière tripartite au Luxembourg.■

Quelques institutions du dialogue social au Luxembourg en bref

Liste non exhaustive

— Le Comité de conjoncture

Créé en 1975, le Comité de conjoncture vise à prévenir le chômage cyclique et à maintenir l'emploi en temps de crise. Selon le site du gouvernement, le «Comité de conjoncture a pour mission principale d'assurer le maintien de l'emploi au travers de mesures destinées à prévenir des licenciements dus à des causes conjoncturelles».

Le Comité a notamment pour fonction de surveiller étroitement l'évolution de la situation économique et conjoncturelle du Grand-Duché de Luxembourg, la situation du marché du travail et de faire un rapport au Conseil de gouvernement au moins une fois par mois. D'autre part, dans le cadre de ses missions il est chargé d'émettre des avis portant sur les différents types de demandes de chômage partiel et sur les demandes de préretraite-ajustement.

Le Comité de conjoncture peut également inviter les partenaires sociaux au sein d'une entreprise à établir un plan de maintien dans l'emploi. A cette fin, il reçoit les notifications de licenciement pour des raisons non liées à la personne du salarié de chaque entreprise de plus de 15 personnes.

Le Comité de conjoncture est composé de manière tripartite: il rassemble des représentants des employeurs, des salariés (à travers les organisations syndicales représentatives au niveau national) et des ministères pour un suivi mensuel de la situation économique.

— Le Conseil économique et social (CES)

Le Conseil économique et sociale (CES) a été institué par la loi du 21 mars 1966. Il s'agit d'un organe consultatif du gouver-

nement, qui regroupe des représentants des employeurs, des salariés et du gouvernement.

Les 18 représentants des salariés sont désignés par les trois organisations syndicales ayant la représentativité nationale générale (dont 8 par l'OGBL). Il émet des avis sur des mesures législatives et produit un rapport annuel sur la situation économique et sociale du pays.

Au niveau national, le CES a notamment les missions suivantes:

- organiser l'accompagnement du dialogue social national et accompagner le dialogue social européen structuré sur le plan national
- conseiller le gouvernement en matière de politique supranationale dans les domaines économiques, sociaux et financiers
- établir chaque année un avis sur la situation économique, sociale et financière du pays
- émettre à la demande du gouvernement un avis sur les mesures de portée générale que ce dernier envisage de prendre par la voie législative ou réglementaire dans les domaines qui intéressent plusieurs secteurs économiques ou groupes professionnels ou bien l'ensemble de l'économie nationale
- se prononcer, à la demande du gouvernement, par un avis en principe unique et coordonné, sur toutes les affaires d'intérêt général et toutes les questions au sujet desquelles les chambres professionnelles ont présenté des avis fondamentalement divergents
- soumettre, à la demande du gouvernement, un avis sur des questions spécifiques;
- se prononcer, à la demande du gouvernement, sur l'actualisation annuelle du

schéma de pondération de l'indice des prix à la consommation

→ se prononcer, à la demande expresse du gouvernement, sur les avis arrêtés par le Comité de coordination tripartite

Ainsi, le CES a par exemple récemment rendu des avis importants au sujet de la transition énergétique, le télétravail et la déconnexion ou encore le travail transfrontalier.

L'avis relatif au télétravail a constitué la base d'un accord interprofessionnel entre syndicats et patronat qui a été déclaré d'obligation générale au Luxembourg.

— Le Comité de coordination tripartite

Mis en place en 1977 pendant la crise sidérurgique, le Comité de coordination tripartite est chargé de résoudre les crises économiques et sociales par le consensus. Ce modèle tripartite est une marque distinctive du dialogue social luxembourgeois et a permis à maintes reprises la gestion consensuelle de crises au Luxembourg.

Le Comité peut autoriser le Gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour stimuler la croissance économique et maintenir le plein-emploi. Il trouve entretemps sa base légale dans le Code du travail luxembourgeois.

Il est composé de quatre membres du Gouvernement, de quatre représentants des syndicats à représentativité nationale générale et de quatre représentants des employeurs.

Au fil des années, et encore dernièrement lors de la crise énergétique provoquée par la guerre en Ukraine, le Comité de coordination tripartite a permis de trouver à plusieurs reprises des accords entre les trois

parties permettant de mieux surmonter des crises économiques et sociales, moyennant la mise en place de mesures formant un consensus entre les partenaires sociaux.

Ces accords, certes souvent issus de discussions âpres et formant des compromis pour lesquels chaque partie a dû verser un peu d'eau dans son vin, sont des exemples de réussite du modèle social et du dialogue social luxembourgeois et ont permis non seulement de gérer des crises, mais ont également lancé des avancées sociales, voire sociétales pour les salariés luxembourgeois.

Rappelons en effet dans ce contexte que le statut unique pour les salariés de droit privé ainsi que l'instauration de la Chambre de salariés résultent d'un accord tripartite.

— Tripartites sectorielles

Spécifique à l'industrie sidérurgique, la Conférence tripartite de la sidérurgie discute régulièrement de la restructuration de la sidérurgie au Luxembourg et a été essentielle pour éviter des licenciements massifs lors de crises sectorielles.

Au niveau de l'aviation, de telles réunions

tripartites ont également déjà été organisées dans le cadre du modèle social luxembourgeois et dans le souci de la sauvegarde des emplois et des acquis sociaux au Luxembourg.

— Le Comité permanent du travail et de l'emploi

Le Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE), tout comme le Comité de coordination tripartite et le Comité de conjoncture, trouve sa base légale dans le Code du travail luxembourgeois.

Le Comité permanent du travail et de l'emploi, institué auprès du ministre du Travail, est chargé d'examiner régulièrement la situation en matière d'emploi et de chômage, de conditions de travail, de sécurité et de santé des salariés. Il surveille la situation, l'évolution et le fonctionnement du marché de l'emploi luxembourgeois, au regard notamment de l'utilisation optimale des forces de travail, en coordination avec la politique économique et sociale, de la composition des offres et demandes d'emploi, du recrutement de salariés non ressortissants d'Etats membres de l'Espace économique européen et de la Confé-

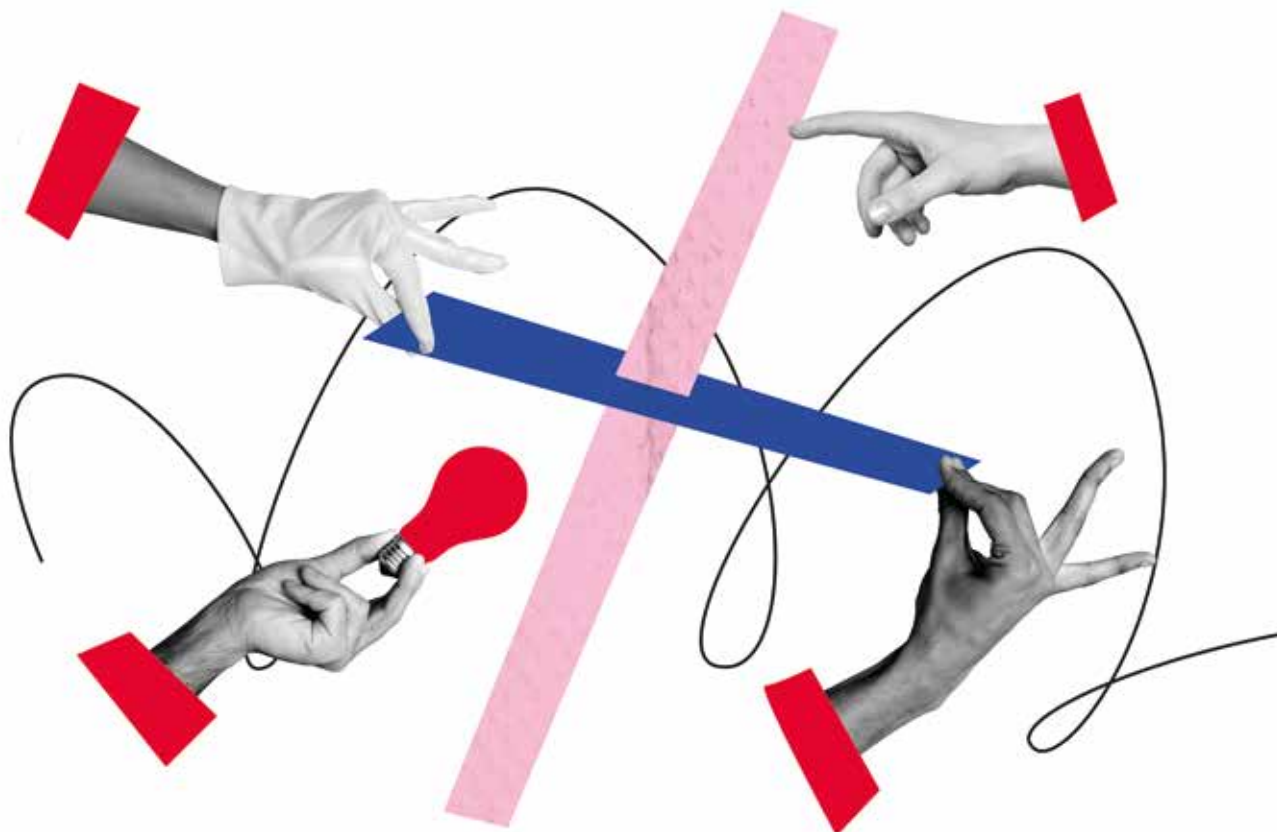
dération helvétique, de l'application de la législation concernant la prévention et la lutte contre le chômage et de la législation concernant les relations entre l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) et les employeurs. A cette fin, le comité peut notamment faire établir et examiner des études.

En pratique, le Comité a également discuté, voire négocié au cours des dernières décennies les avant-projets de loi importants pour les relations de travail au Luxembourg avant leur approbation par le Conseil de gouvernement.

Avec le gouvernement actuel, cette pratique du dialogue social est toutefois tombée quelque peu en désuétude. En effet, le ministre du Travail a déposé de façon unilatérale le projet de loi concernant la mise en œuvre de la directive européenne relative aux salaires minima adéquats et le projet de loi concernant le travail dominical.

— L'Office national de conciliation

L'Office national de conciliation (ONC) a été créé après la 2^e guerre mondiale comme



émanation du Conseil national de travail. L'objectif de l'ONC est de concilier les syndicats et les employeurs en cas de litiges d'ordre collectif les opposant. Le passage à l'ONC est obligatoire avant toute action de grève dans le cadre des litiges suivants:

- Les litiges dans le cadre de négociations d'une convention collective ou d'un accord collectif de travail
- Les litiges collectifs relatifs aux conditions de travail, qui sont recevables s'ils concernent « la majorité » des salariés d'une entreprise ou d'un secteur donné
- Les litiges dans le cadre de négociations de plans sociaux

Par ailleurs, l'ONC avise également les demandes en déclaration d'obligation générale des conventions collectives de travail et des accords en matière de dialogue social national ou interprofessionnel.

L'ONC est présidé par le ministre du Travail. En pratique néanmoins, le ministre désigne un président délégué, qui est désigné pour une durée de 5 ans (renouvelable).

Outre le président désigné, l'ONC se compose d'une commission paritaire, qui se compose de 4 délégués effectifs et 8 délégués suppléants des syndicats nationalement représentatifs d'une part, et de 4 délégués effectifs et 8 délégués suppléants des employeurs d'autre part.

Dans la pratique, l'ONC permet souvent de résoudre des litiges et partant, d'éviter des grèves. Il contribue de cette façon au maintien de la paix sociale au Luxembourg.

On peut se demander toutefois si la législation actuelle sur la conciliation et le droit de grève dans le cadre des négociations collectives n'est pas trop restrictive par rapport aux dispositions prévues au niveau du droit international. Les délais relativement longs peuvent aussi contribuer à affaiblir et effriter la mobilisation syndicale. Pour cette raison, l'OGBL revendique:

- Un raccourcissement des délais légaux
- La possibilité de lancer des grèves d'avertissement avec préavis lors de la procédure de conciliation même
- La redéfinition du litige collectif, en prévoyant que le litige concerne au moins

10% des salariés ou un groupe homogène de salariés de la même entreprise ou du secteur

- L'extension de la procédure de conciliation aux litiges relatifs aux plans de maintien dans l'emploi et aux litiges relatifs à des matières de codécision entre la direction et la délégation du personnel.

A noter qu'une structure parallèle existe au niveau de la Fonction publique: la Commission de conciliation. Celle-ci a été récemment mise à mal avec le refus d'accepter des saisines concernant la tâche du personnel éducatif et psycho-social et le système d'évaluation dans l'Armée luxembourgeoise. Il faut réformer cette Commission afin de se conformer au droit international, en prévoyant notamment des possibilités de recours en cas de refus d'une saisine.

— Les institutions de la Sécurité sociale

L'organisation des institutions de la Sécurité sociale au Luxembourg est fortement basée sur les principes bismarckiens. Selon l'Inspection générale de la Sécurité sociale (IGSS), un tel système affiche les caractéristiques suivantes:

- l'assurance est obligatoire
- le financement est supporté par les assurés et les employeurs avec un cofinancement étatique
- les cotisations et les prestations sont proportionnelles aux salaires
- les partenaires sociaux participent à la gestion du système

En conséquence de ces principes, les partenaires sociaux sont représentés dans les comités directeurs des différentes institutions de la Sécurité sociale: la Caisse nationale de l'assurance pension, la Caisse nationale de santé, le Fonds de compensation, l'Association d'assurance accident, le Centre commun de la Sécurité sociale et même en tant qu'assesseurs dans les juridictions sociales (conseil arbitral et conseil supérieur de la Sécurité sociale).

Les représentants des assurés au sein de ces comités sont désignés par la Chambre des salariés: chaque syndicat représenté à la CSL

peut désigner un nombre d'assurés proportionnel au résultat obtenu lors des élections sociales pour la Chambre de salariés.

L'OGBL dispose donc également de la majorité absolue des représentants des assurés au sein de ces institutions.

Les partenaires sociaux ont ainsi aidé à construire et à financer un système de Sécurité sociale performant, basé sur la solidarité, dont ni les prestations, ni le mode de gouvernance ne doivent être remis en question.

La Sécurité sociale luxembourgeoise a fait ses preuves au cours des dernières décennies et contribué de manière essentielle à la réussite du modèle social luxembourgeois. Il est d'ailleurs démontré dans de nombreuses études internationales qu'une Sécurité sociale bien développée ne favorise pas uniquement la cohésion sociale, mais également le développement économique.

Ceci est d'autant plus vrai lors de crises, que la Sécurité sociale luxembourgeoise a aidé à surmonter de manière plus sereine que dans des pays ayant une Sécurité sociale moins développée.

Il est dans ce contexte incompréhensible aux yeux de l'OGBL que le gouvernement luxembourgeois, et notamment le ministre de la Sécurité sociale, mettent en question la gouvernance tripartite actuelle et semblent vouloir écarter les partenaires sociaux comme interlocuteurs privilégiés, notamment en ce qui concerne les discussions menées en vue d'une réforme du régime de l'assurance pension.

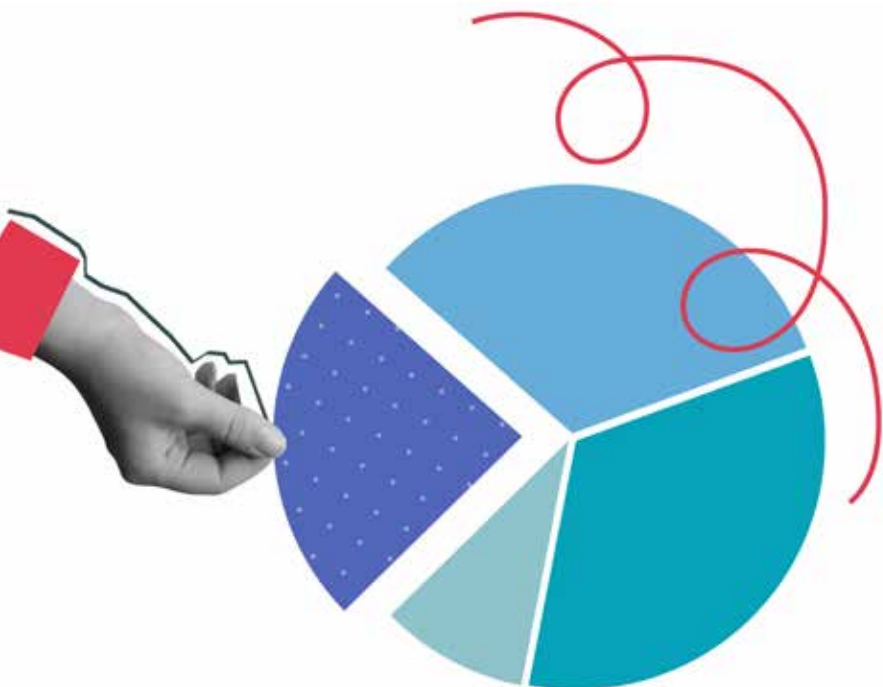
Par ailleurs, certaines affirmations de la ministre compétente laissent craindre que le gouvernement entende démanteler le régime public des pensions en faveur d'un régime privé largement moins performant et moins solidaire.

L'OGBL défendra bec et ongles notre régime public de la Sécurité sociale à tous les niveaux■

La formation des

salaires

Index, salaire minimum & conventions collectives



Globalement on peut dire que trois éléments déterminent la formation des salaires au Luxembourg et constituent des facteurs importants de la paix sociale en ce qui concerne ce volet des relations collectives de travail: l'indexation automatique des salaires, le salaire social minimum et les conventions collectives.

— L'index

Le système de l'indexation automatique des traitements, des salaires et de certaines prestations sociales (notamment des pensions et des prestations familiales), aussi dénommé «échelle mobile des salaires» ou «index», fut introduit dès 1921 pour les fonctionnaires de l'Etat et des chemins de fer.

La généralisation de l'indexation des revenus au coût de la vie, c'est-à-dire à l'évolution des prix à la consommation, a été acquise en 1975.

Aujourd'hui, l'index constitue indéniablement l'un des piliers du modèle social luxembourgeois.

Ce système d'ajustement automatique, qui s'active à intervalles irréguliers, se fonde sur la revalorisation des salaires et des prestations sociales dès que l'inflation cumulée atteint le seuil de 2,5% de l'indice du coût de la vie (prix à la consommation) en moyenne semestrielle.

L'indexation automatique des salaires est certainement plus un choix politique en faveur de la cohésion sociale dont elle est une des pierres angulaires, qu'une question d'ordre économique. L'indexation automatique permet de réduire les écueils au niveau du dialogue social en recentrant les négociations sur les salaires autour du partage de l'évolution réelle de la richesse.

En effet l'index constitue en quelque sorte un facilitateur des négociations col-

lectives, vu que ces dernières peuvent se concentrer sur l'évolution réelle des salaires (càd hors inflation), étant donné que l'augmentation des prix à la consommation (inflation) a déjà été compensée automatiquement par l'index.

D'un point de vue économique, l'index joue également un rôle favorable en étant l'un des garants de la paix sociale, mais aussi en étant un garant du maintien du pouvoir d'achat qui est essentiel pour toutes les entreprises luxembourgeoises qui dépendent de la demande interne et donc de la consommation et des investissements des ménages.

L'économie luxembourgeoise, caractérisée par un dynamisme et une croissance supérieurs à ceux de la plupart des pays européens, n'est d'ailleurs pas spécialement plus inflationniste que les autres économies européennes, malgré une indexation automatique des salaires.

L'index comporte donc de multiples avantages et pas de véritable désavantage. Il constitue l'un des piliers du modèle social luxembourgeois, mais également de l'essor économique du pays au cours des dernières décennies, que personne ne peut sérieusement nier.

Il est de ce fait totalement incompréhensible que le patronat et certains représentants politiques le remettent régulièrement en question.

— Le salaire social minimum

Le salaire social minimum constitue, avec l'autonomie salariale des partenaires sociaux, les négociations collectives et l'indexation automatique des salaires, un autre

élément clé de la politique salariale, et par extension du modèle social national.

Le salaire minimum légal, socle fondamental de la rémunération des salariés, est un sujet d'une importance capitale dans toute société soucieuse de l'équité et de la dignité de ses citoyens; ce minimum légal va d'ailleurs de soi dans de nombreux pays pour réguler les relations de travail, où les salariés sont rarement en position de force.

Au Luxembourg, le salaire minimum s'avère être d'une utilité indéniable depuis 1944, bien qu'il soit victime d'attaques récurrentes visant à remettre en question son niveau monétaire jugé par certains économiquement trop élevé. Nonobstant ces critiques et nonobstant son niveau insuffisant, le salaire minimum demeure un outil indispensable pour assurer un niveau de vie décent et une protection sociale adéquate à tous les travailleurs du pays.

En effet, le maintien d'un salaire minimum décent est une mesure essentielle pour garantir que les salariés, quels que soient leur domaine d'activité et leur qualification, puissent bénéficier d'une rémunération équitable, leur permettant de subvenir à leurs besoins essentiels. Le salaire minimum joue également un rôle primordial dans la lutte contre la pauvreté et les inégalités sociales, en agissant comme un filet de sécurité pour les salariés les plus vulnérables. La fonction sociale du salaire minimum est peu contestable: il fait partie des instruments qui ont un effet positif sur les égalités de salaires et permet de rencontrer l'exigence d'un salaire décent pour vivre dignement de son travail, en étroite relation avec les conditions économiques générales et, tout particulièrement, le niveau de vie et le coût de celle-ci à l'échelle locale.

Or, il apparaît que le Luxembourg doit encore fournir des efforts importants pour garantir toute l'opérationnalité de cet instrument dans le monde du travail.

Il est important d'admettre que le salaire minimum au Luxembourg demeure en deçà des principaux seuils internationalement reconnus pour assurer un niveau de vie décent. Cette réalité est d'autant plus préoccupante que les travailleurs au

salaire minimum sont confrontés à une persistance de l'écart grandissant entre le coût de la vie et leurs revenus du travail. Cette situation met en lumière la nécessité de réévaluer régulièrement le salaire minimum pour qu'il reste en phase avec les besoins réels des travailleurs et des familles et qu'un coup de pouce additionnel aux mécanismes d'adaptation déjà en place s'avérerait nécessaire.

En effet, malgré le niveau actuel de son salaire minimum, le Luxembourg affiche le taux de risque de pauvreté le plus élevé dans zone euro.

L'OGBL continue donc à militer pour une augmentation structurelle du salaire social minimum.

— Les conventions collectives

Si le recours aux conventions collectives a déjà été une pratique courante dans les relations entre employeurs et syndicats

dans la première moitié du vingtième siècle, il a fallu passer par d'interminables discussions préliminaires et autres tergiversations et attendre l'année 1965 pour disposer au Luxembourg d'une loi fixant des règles en matière de conventions collectives de travail.

Les conventions collectives de travail constituent de longue date un instrument essentiel de régulation des relations de travail entre les employeurs et les salariés du Grand-Duché et permettent aux salariés de profiter de conditions de travail et de rémunération qui vont au-delà du minimum légal prévu par la loi.

En 2004, un instrument supplémentaire de régulation des relations collectives de travail a apporté une nouvelle dimension au dialogue social luxembourgeois: les accords en matière de dialogue social interprofessionnel. De tels accords, négociés entre partenaires sociaux au niveau national ou sectoriel, sont d'obligation générale, c'est-à-dire qu'ils ont force de loi.





salariés sont un ou plusieurs syndicats de salariés dont les conditions sont définies par le Code du travail. Ainsi pour négocier, voire signer des conventions collectives, un syndicat doit:

- disposer d'une organisation interne structurée
- avoir pour objet la défense des intérêts professionnels, la représentation collective de ses membres ainsi que l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail
- et jouir d'une indépendance par rapport à ses cocontractants, se traduisant par une capacité et indépendance organisationnelles et financières.

En outre, le syndicat doit jouir de la représentativité nationale générale ou de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie.

Pour être considéré comme représentatif au niveau national, il faut représenter au moins 20% des suffrages lors des dernières élections à la Chambre des salariés et avoir une activité effective dans la majorité des branches économiques du pays dont la présence est établie sur base des dernières élections des délégations du personnel.

Comme deux autres syndicats, l'OGBL dispose évidemment de cette représentativité nationale permettant de participer aux négociations de conventions collectives. Il n'existe actuellement pas de syndicat au Luxembourg qui remplit les critères de la représentativité sectorielle.

Pour maintenir et développer un régime de conventions collectives de haute qualité, il est impératif que les syndicats représentatifs gardent la prérogative exclusive de négocier et de signer des conventions collectives, conformément aux conventions internationales de l'OIT ratifiées par le Luxembourg.

Or, dans le contexte de la mise en œuvre de la directive européenne relative aux salaires minima adéquats citée plus haut, qui impose aux Etats membres d'élaborer un plan d'action pour atteindre un taux de couverture des conventions collectives de 80% (objectif louable et entièrement

partagé par l'OGBL), le ministre du Travail luxembourgeois a remis en question la prérogative des syndicats représentatifs de négocier une convention collective.

Cette approche du ministre est contraire à la directive européenne, met en question le rôle des syndicats et aura pour conséquence un nivellement vers le bas des conditions de travail au Luxembourg.

Il va de soi que les salariés ou leur délégation du personnel ne peuvent pas négocier à pied d'égalité avec un employeur le contenu de leur convention collective, étant donné qu'ils se trouvent dans un lien de subordination et donc dans un rapport de force défavorable par rapport à celui-ci.

Le maintien des syndicats comme interlocuteur exclusif vis-à-vis des employeurs dans les négociations collectives constitue un élément essentiel pour garantir des conditions de travail de qualité et pour maintenir la paix sociale qui constitue un facteur d'attractivité essentiel de l'économie luxembourgeoise.

En effet, il ressort de l'expérience des dernières décennies que les organisations syndicales ont indubitablement contribué à la paix sociale de notre pays et donc à la prospérité de notre pays à travers le dialogue social tant au niveau des entreprises que des institutions.

Le maintien de la paix sociale est sans aucun doute le mérite des organisations syndicales qui ont fait en sorte que par le biais des négociations au niveau des entreprises et des secteurs, notre pays a été épargné de grèves répétées et virulentes telles que certains de nos pays voisins les ont connues et qui ont paralysé considérablement des pans entiers de l'économie.

L'OGBL demande une adhésion sans équivoque du gouvernement luxembourgeois au maintien de la prérogative des syndicats représentatifs de négocier des conventions collectives ainsi qu'une amélioration de la législation actuelle pour atteindre les 80% de couverture par des conventions collectives prévus par la législation européenne. ■

Ils existent par exemple dans les domaines suivants: télétravail, temps de travail, formation.

Les conventions collectives constituent un des éléments centraux du modèle social et de la formation des salaires au Luxembourg. Il s'agit d'un contrat relatif aux relations et aux conditions de travail conclu entre des représentants des salariés et l'employeur ou les représentants de l'employeur.

Les conventions collectives peuvent être négociées au niveau d'une entreprise ou d'un secteur et dans ce cas être déclarés d'obligation générale, c'est-à-dire devenir obligatoires pour toutes les entreprises relevant du secteur concerné.

Plus de 50% des salariés au Luxembourg sont couverts par une convention collective, ce qui constitue un facteur important d'amélioration des conditions de travail et de l'égalité des revenus.

Actuellement les cocontractants du côté

Le dialogue social...

... au sein des entreprises

Le dialogue social au sein des entreprises est un élément important de la gouvernance pour un développement durable de notre économie et de notre société. Il s'agit d'un aspect central de la démocratie économique et sociale au Luxembourg.

Depuis les élections sociales de 2019, les organes de représentation du personnel sont les suivants:

- les délégations du personnel dans les entreprises qui occupent au moins 15 salariés
- les délégations au niveau de l'entité économique et sociale dans les cas où plusieurs entreprises constituent une entité économique et sociale;
- les représentants des salariés dans les conseils d'administration des sociétés anonymes d'au moins 1 000 salariés ou des sociétés anonymes dont la participation de l'État dans le capital social est d'au moins 25% ou encore dans les sociétés anonymes qui fonctionnent avec une concession étatique qui porte sur l'activité principale.

La délégation du personnel a un nombre important de missions et attributions. Elle est notamment informée et consultée obligatoirement par l'employeur sur de nombreux sujets (marche et vie de l'entreprise, conditions de travail, égalité de traitement, santé et sécurité au travail, etc.). Elle constitue le cœur du dialogue social au Luxembourg, en étant en interaction directe avec le salarié dont elle défend les intérêts et son employeur.

Elle agit pour régler au quotidien les pro-

blèmes éventuels pouvant naître entre l'employeur et ses salariés et constitue de ce fait également un élément central de la paix sociale au Luxembourg et du fonctionnement de notre économie.

Dans les entreprises de plus de 150 salariés, les décisions portant sur les sujets suivants doivent être prises d'un commun accord entre la délégation et l'employeur:

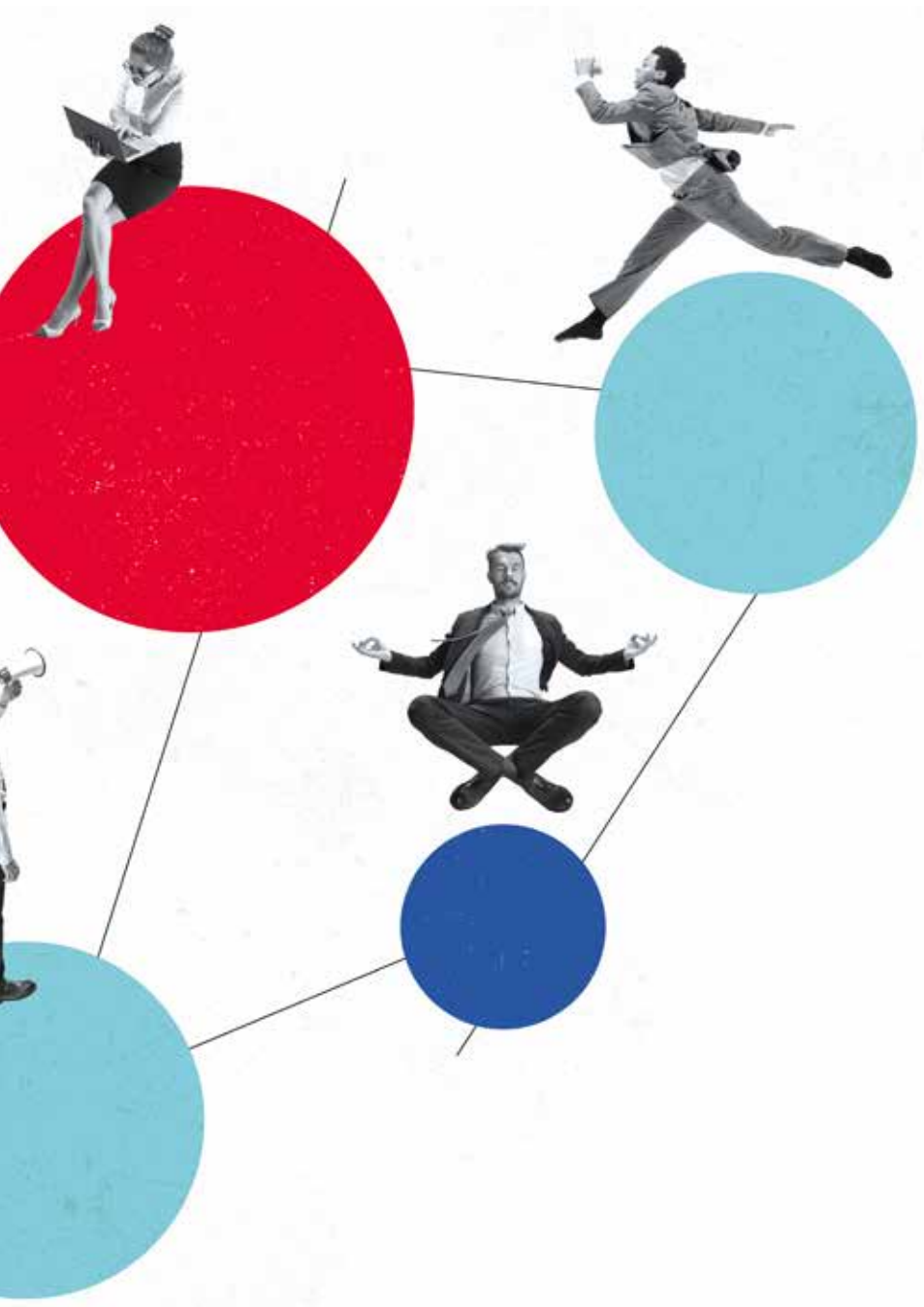
- l'introduction ou l'application d'installations techniques ayant pour objet de contrôler le comportement et les performances du salarié à son poste de travail
- l'introduction ou la modification de mesures concernant la santé et la sécurité des salariés ainsi que la prévention des maladies professionnelles
- l'établissement ou la modification des critères généraux concernant la sélection personnelle en cas d'embauchage, de promotion, de mutation, de licenciement et, le cas échéant, les critères de priorité pour l'admission à la préretraite des salariés
- l'établissement et la mise en œuvre de tout programme ou action collective de formation professionnelle continue
- l'établissement ou la modification de critères généraux d'appréciation des salariés;
- l'établissement ou la modification du règlement intérieur compte tenu, le cas échéant, des conventions collectives en vigueur
- l'octroi de récompenses aux salariés qui, par leurs initiatives ou propositions d'amélioration technique ont apporté à l'entreprise une collaboration particulièrement utile, sans préjudice des lois et règlements régissant les brevets et inventions
- l'introduction et la modification d'un régime spécifique de télétravail au niveau de l'entreprises

→ l'introduction ou la modification d'un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail

On parle donc de codécision pour ces matières au sein des entreprises de plus de 150 salariés.

Dans les sociétés anonymes de plus de 1.000 salariés et certaines autres entreprises, les salariés sont membres à part entière du conseil d'administration ou du conseil de surveillance (cogestion). Les





... au niveau international

Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), le dialogue social «inclut tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions d'intérêt commun relatives à la politique économique et sociale».

La notion de dialogue social comprend donc aussi bien les relations formelles institutionnalisées que les relations plus informelles, et ceci au sein des entreprises, au niveau sectoriel voire au niveau national et européen.

Selon le Parlement européen, le dialogue social est un élément fondamental du modèle social européen. Il permet aux partenaires sociaux (représentants des employeurs et des travailleurs) de contribuer activement, notamment par des accords, à la définition de la politique européenne dans le domaine social et de l'emploi.

Conformément au Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (UE), l'Union européenne et les États membres ont pour objectif commun de promouvoir le dialogue entre les employeurs et les travailleurs. L'objectif du dialogue social est d'améliorer la gouvernance européenne à travers la participation des partenaires sociaux à la prise de décisions et à la mise en œuvre de celles-ci.

Le traité prévoit également que la Commission doit consulter les partenaires sociaux avant d'entreprendre toute action dans le domaine de la politique sociale. Les partenaires sociaux peuvent alors plutôt choisir de négocier un accord entre eux.

Dès le début de la construction européenne, il a été jugé important d'associer les acteurs économiques et sociaux à l'élaboration de la législation européenne. Le comité consultatif de la Communauté européenne du charbon et de l'acier et le Comité économique et social européen en témoignent. Depuis 2003, le sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi rassemble

membres du conseil d'administration ou de surveillance représentant le personnel sont désignés par la délégation du personnel parmi les salariés de l'entreprise (sauf pour la sidérurgie).

Il existe dans ce contexte de nombreuses études qui montrent que des modèles de cogestion en entreprise ont un effet positif sur les performances économiques d'une entreprise, notamment à moyen et à long terme.

L'OGBL demande depuis des années un

abaissement du seuil du nombre de salariés à partir duquel la cogestion est mise en place. Afin de renforcer le dialogue social au Luxembourg, un pas dans cette direction serait d'une importance capitale.

L'OGBL revendique également des améliorations au niveau des attributions et des moyens des délégations du personnel pour mieux pouvoir affronter les défis futurs du monde économique et social au Luxembourg.

des représentants de haut niveau de la présidence du Conseil de l'Union en exercice, des deux présidences du Conseil suivantes, de la Commission et des partenaires sociaux, afin de favoriser la continuité de la concertation. Il se réunit au moins deux fois par an, avant les sommets de printemps et d'automne du Conseil européen.

Selon la Confédération européenne des syndicats (CES), dont l'OGBL est également membre, le dialogue entre partenaires sociaux européens prend place tant au niveau transsectoriel qu'au niveau sectoriel. Les participants au dialogue transsectoriel ont conclu des accords-cadres sur le congé parental (1996, révisé en 2009), le travail à temps partiel (1997) et les contrats à durée déterminée (1999). Ces accords ont été ratifiés par le Conseil des ministres et font maintenant partie de la législation européenne, et donc nationale.

Les partenaires sociaux ont également conclu des accords autonomes sur le télétravail (2002), le stress lié au travail (2004), le harcèlement et la violence au travail (2007), les marchés du travail inclusifs (2010) et sur le vieillissement actif et une approche intergénérationnelle (2017).

En janvier 2024, lors du sommet des partenaires sociaux de Val Duchesse, la Commission, la présidence belge du Conseil et les partenaires sociaux européens ont signé une nouvelle déclaration tripartite pour un dialogue social européen fructueux, dans laquelle les parties renouvellent leur engagement à renforcer le dialogue social au niveau de l'Union.

Rappelons que le socle européen des droits sociaux, adopté en 2017, prévoit notamment le respect de l'autonomie des partenaires sociaux et de leur droit à l'action collective. En outre, il reconnaît leur droit à participer à la conception et à la mise en œuvre des politiques sociales et de l'emploi, y compris au moyen de conventions collectives.

La directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne doit renforcer le recours à la négociation collective dans la fixation des salaires. Elle exige des États membres dont la couverture des négociations collectives est inférieure à 80 % d'établir des plans d'action pour promouvoir ces dernières.■

...dans l'accord de coalition 2023-2028

La notion de «dialogue social» apparaît à 5 reprises dans le programme gouvernemental actuel: une fois dans le volet «Economie» (semestre européen) et quatre fois dans le volet «Travail» (cf. extraits dans l'encadré ci-dessous).

En ce qui concerne le dialogue social organisé dans le cadre du semestre européen, l'OGBL constate que des réunions entre représentants du gouvernement et partenaires sociaux ont eu lieu régulièrement, tout en soulignant que le calendrier des réunions fixé il y a quelques années n'est pas toujours respecté et que le timing de ces réunions doit être revu.

En effet, ces réunions ressemblent plus à un suivi de monologues qu'à un dialogue social et les partenaires sociaux sont mis devant le fait accompli et leurs interventions n'ont pas ou peu d'influence sur le contenu des documents officiels rédigés par le gouvernement et transmis aux autorités dans le cadre du semestre européen.

Extraits de l'accord de coalition 2023-2028

Semestre européen

Le Gouvernement veillera à une implication forte des partenaires sociaux dans le cadre du dialogue social national et engagera régulièrement des échanges entre les membres du Gouvernement en charge du semestre européen et les partenaires sociaux afin de permettre un suivi périodique.

Dialogue social

Le dialogue social fait partie intégrante de notre système social et il est le garant de la paix sociale dans notre pays. Une concertation régulière avec les partenaires sociaux sur toutes les questions de la politique sociale sera mise en place. Ainsi, toutes les mesures concernant les



relations de travail retenues par le présent accord de coalition seront mises en œuvre en étroite concertation avec les partenaires sociaux. Dans le cadre du dialogue social, le Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTÉ) jouera un rôle clé.

Les dispositions légales relatives aux conventions collectives seront révisées, entre autres, afin de permettre une réorganisation du travail et une amélioration des conditions de travail, notamment en ce qui concerne la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

L'objectif sera de faciliter les accords entre employeurs et salariés tout en garantissant que ces discussions se déroulent sur un pied d'égalité. Dans cette optique, les instruments du dialogue social seront réformés et améliorés.

Les dispositions légales relatives à la représentation du personnel seront réformées.

En ce qui concerne le dialogue social au niveau national dans le volet «Travail», l'OGBL se doit de constater que le gouvernement, et notamment le ministre du Travail, ne respecte par l'accord de coalition.

S'il est positif que l'accord de coalition confirme l'OGBL en indiquant que le dialogue social est le garant de la paix sociale et qu'une concertation régulière avec les partenaires sociaux sur toutes les questions de la politique sociale sera mise en place, voire que les mesures concernant le monde du travail sont mises en œuvre en étroite collaboration avec les partenaires sociaux, il semble évident que le ministre du Travail viole de manière régulière l'esprit de cet accord.

En effet, le Larousse définit la concertation comme «l'action de se concerter» et se concerter comme «s'accorder, se consulter pour mettre au point un projet commun».

Le Robert en ligne définit la concertation comme «le fait de se concerter» et se concerter comme «s'entendre pour agir de concert». Il indique comme synonymes du terme concertation: consultation, échange de vues, négociation, pourparlers

Voici deux exemples récents du non-respect du dialogue social par le ministre du Travail:

— Transposition de la directive 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne

La transposition de cette directive (prévue d'ailleurs pour novembre 2024) est splittée en deux par le gouvernement. D'un côté, un projet de loi a été déposé concernant la transposition de la partie de la directive qui concerne le volet du salaire minimum légal. De l'autre côté, un avant-projet de plan d'action pour plus de conventions collectives a été élaboré et est censé être discuté au sein du Comité permanent du travail et de l'emploi (cf. supra).

En ce qui concerne le premier volet, le projet de loi mentionné n'a été nullement discuté au préalable au Comité permanent du travail et de l'emploi, ce qui constitue un non-respect des missions de ce comité ainsi que de l'accord de coalition. De toute évidence, ce projet de loi concerne directement les conditions de travail au Luxembourg.

Par ailleurs, ce projet de loi n'a été soumis que sur demande à la Chambre des salariés, pour avis, qui doit obligatoirement donner son avis sur tous les projets de loi qui concernent directement ou indirectement les intérêts de ses ressortissants (ce qui est manifestement le cas ici).

Il va (presque) sans dire que le contenu du projet de loi est déplorable et le signe d'une opportunité ratée d'utiliser le momentum européen pour améliorer considérablement le sort des salariés au Luxembourg. Dans son essence, le projet de loi sous avis n'apporte aucune amélioration concrète pour les salariés en ce qui concerne le niveau du salaire minimum qui continue à être inadéquat, alors que le Luxembourg affiche le taux de risque de pauvreté des salariés le plus élevé dans la zone euro.

— Travail dominical

Le projet de loi déposé par le ministre du

Travail concernant le travail dominical constitue la mise en œuvre, dans le secteur du commerce de détail, de l'accord de coalition du gouvernement, qui avait annoncé une réforme du Code du travail «afin de permettre aux salariés de travailler jusqu'à huit heures le dimanche tout en maintenant la majoration de salaire à l'ensemble des heures prestées».

Le projet de loi constitue une décision unilatérale de libéraliser le travail dominical dans le secteur du commerce de détail, dont les salariés comptent déjà parmi les plus vulnérables dans le monde du travail, sans discussion avec leurs représentants (sauf une brève discussion préliminaire au CPTÉ) et donc au mépris du dialogue social.

Ce projet de loi bafoue le rôle des syndicats à plusieurs égards. Contrairement aux promesses du ministre du Travail, aucun avant-projet de loi n'a été soumis pour discussion au Comité Permanent du Travail et de l'Emploi. Le ministre du Travail s'est contenté d'un seul échange isolé sur le travail dominical.

Par ailleurs, le projet de loi remet en question le rôle des conventions collectives dans l'organisation du travail du dimanche et est donc en contradiction avec les obligations européennes du Luxembourg. ■

Nouveaux défis

et besoin de moderniser le dialogue social au nom du progrès social

Malgré les succès qu'il a connus par le passé, le dialogue social doit relever aujourd'hui de nouveaux défis liés à la transition écologique, à la numérisation, et aux besoins croissants des travailleurs, notamment des plus de 220 000 frontaliers, qui représentent une proportion importante de la main-d'œuvre au Luxembourg. Ces questions nécessitent un renforcement des mécanismes actuels pour garantir une inclusion équitable des différentes parties prenantes.

Comme partout dans le monde, l'économie et le monde du travail luxembourgeois font face à d'énormes défis à plusieurs niveaux: inégalités croissantes et cohésion sociale menacée, transition digitale et nouveaux besoins accrus de formation (initiale et continue), transition écologique nécessitant des investissements et compensations sociales conséquents, contexte géopolitique et résultats électoraux inquiétants dans de nombreux pays, etc.

Dans ce contexte marqué par des incertitudes et des bouleversements, il ne convient non pas d'affaiblir et de mettre en question le modèle et le dialogue social luxembourgeois (comme l'entend faire l'actuel gouvernement) qui ont fait leurs preuves au cours des dernières années, mais au contraire de le renforcer à plusieurs niveaux.

Les instruments de négociation et de gestion tripartite au niveau national doivent continuer à être pris au sérieux. Afin d'assurer des discussions et des solutions qui prennent en considération les intérêts de la majorité des citoyens au Luxembourg et de l'intégralité du monde du travail contribuant à la prospérité du pays, les organisa-

tions syndicales doivent être impliquées et rester l'interlocuteur privilégié du gouvernement dans les discussions concernant notamment la sécurité sociale, la fiscalité et du monde du travail.

En ce qui concerne les inégalités sociales, le renforcement du régime des conventions collectives constitue un des enjeux les plus importants pour l'OGBL.

L'OGBL a fait des propositions concrètes au gouvernement pour atteindre le taux de couverture de 80% des salariés par le biais de davantage de conventions collectives de travail au niveau sectoriel. Les conventions collectives sectorielles ne constituent pas seulement un instrument efficace contre les inégalités salariales et les conditions de travail précaires, mais également un outil important contre la concurrence déloyale entre entreprises et le dumping social.

En ce qui concerne les restructurations à venir dans le cadre des transitions écologique et digitale, il convient également de renforcer les droits des représentants des salariés dans les entreprises au niveau des négociations que ces restructurations vont amener. La législation au niveau des plans sociaux et des plans de maintien dans l'emploi doit devenir plus contraignante et donner plus de possibilités d'intervention anticipée aux représentants des salariés.

La même remarque s'impose au niveau de la gestion des âges au sein des entreprises. Face au vieillissement de la population et de la pénurie de main-d'œuvre, les entreprises doivent également mettre en place une gestion anticipée conséquente des âges avec l'implication des représentants du personnel. Afin de réaliser cet objectif,

le parlement luxembourgeois doit légiférer afin de mettre en place les instruments nécessaires.

Les besoins en formation continue sont croissants pour tous les salariés. Or, le Luxembourg est loin des objectifs et recommandations européens dans ce domaine. D'ailleurs les efforts de formation continue au sein des entreprises se concentrent souvent sur les salariés qui sont déjà les plus qualifiés. L'OGBL demande une implication plus forte des représentants des salariés dans l'organisation des formations au sein des entreprises et la consécration d'un droit individuel de formation pour tous les salariés. Au niveau national, l'offre de formation continue doit être coordonnée et surveillée en termes de qualité par un organe à composition tripartite.

La formation des délégués du personnel doit également être revue et étoffée au niveau des nouvelles matières à considérer (intelligence artificielle, protection des données, transition écologique, etc.) ; les crédits d'heures pour les formations doivent être sensiblement augmentés afin de permettre également dans le futur un dialogue social de haut niveau et à pied d'égalité entre représentants des salariés et employeurs.

Car l'économie c'est nous!



**Jamais
seul
face à
l'injustice
sociale!**

Devenir membre: hello.ogbl.lu

ogbl.lu — [@](#) [f](#) [X](#)

OGB•L
— LE SYNDICAT